

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menguji dan menganalisis data hasil penelitian mengenai “pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi bagian PT “X””, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Deskripsi Lingkungan kerja terhadap Komitmen organisasi melalui Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada PT “X”, dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis deskriptif adalah:

- a. Lingkungan kerja yang dimiliki karyawan pada PT “X” tergolong dalam kategori kurang baik.
- b. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan pada bagian PT “X” tergolong dalam kategori rendah.
- c. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan pada bagian PT “X” tergolong dalam kategori rendah.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Komitmen organisasi Karyawan PT “X” yang artinya jika Lingkungan kerja karyawan baik maka tingkat komitmen organisasi tinggi, begitu sebaliknya. Hal tersebut dilihat dari dimensi lingkungan fisik yang didukung dari skor pernyataan tidak setuju (ts) dan sangat tidak setuju (sts) dengan presentase sebesar 58.93% yang ditunjukkan dengan

pernyataan karyawan merasa Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan kurang mendukung mereka untuk lebih giat dalam bekerja dan karyawan merasa Tempat kerja mereka kurang aman karena tidak adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT “X” yang artinya jika Lingkungan kerja karyawan baik maka tingkat Kepuasan kerja tinggi, begitu sebaliknya. Hal tersebut dilihat dari dimensi non fisik yang didukung dari skor pernyataan tidak setuju (ts) dan sangat tidak setuju (sts) dengan presentase sebesar 64.88% yang ditunjukkan dengan pernyataan karyawan merasakan komunikasi yang kurang baik antara karyawan dengan atasan di perusahaan sehingga tidak dapat memperlancar pekerjaan yang mereka kerjakan dan karyawan merasa hubungan kekeluargaan antar rekan kerja kurang erat di perusahaan yang menyebabkan adanya sifat saling tertutup dari setiap karyawan.

Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Komitmen organisasi karyawan PT “X”, yang artinya jika Kepuasan Kerja tinggi maka tingkat komitmen organisasi tinggi, begitupun sebaliknya. Hal tersebut dilihat dari hasil tertinggi jawaban responden dalam skor tidak setuju (ts) dengan persentase sebesar 71.43% dengan dilihat dari indikator yang menunjukkan karyawan merasa gaji yang mereka terima belum sesuai dengan jenis pekerjaan mereka, serta karyawan merasa atasan mereka dalam memberikan perintah kurang mudah dimengerti, dan karyawan merasa rekan kerja mereka kurang mendukung dalam menjalankan pekerjaan

Kepuasan Kerja memiliki pengaruh mediasi kepada lingkungan kerja terhadap Komitmen organisasi karyawan PT “X” dapat dilihat dari estimasi bootstrap, didapatkan nilai T statistic dari Indirect Effect untuk hipotesis keempat yaitu Kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 9,847 (lebih besar dari 1,96), dan nilai p-value $\leq 0,05$ sebesar 0,000 (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$) maka H_0 hipotesis 4 ditolak dan H_a diterima, yang memiliki arti terdapat pengaruh mediasi dan signifikan dari kepuasan kerja yang memediasi lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi PT “X”.

5.2.Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

5.2.1.Saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lain yang lebih mendukung variabel komitmen organisasi antara lain budaya organisasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, pelatihan.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama, atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.

5.2.2.Saran Untuk PT “X” :

1. Saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan komitmen karyawan yaitu sebaiknya pertama, perusahaan sebaiknya

menerapkan sanksi yang lebih tegas kepada karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Kedua, perusahaan sebaiknya menerapkan budaya kekeluargaan agar Karyawan merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan tempat bekerja. Ketiga perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan agar lebih senang bekerja di perusahaan.

2. Saran yang dapat diberikan yaitu pertama, sebaiknya atasan di perusahaan lebih sering memotivasi sehingga membuat karyawan bersemangat dalam bekerja. kedua, perusahaan sebaiknya menyediakan Sarana dan prasarana yang mendukung mereka untuk lebih giat dalam bekerja. Ketiga, perusahaan sebaiknya memberikan jaminan keamanan lingkungan yang kepada karyawan agar mereka merasa aman dalam bekerja.
3. Saran yang dapat diberikan yaitu pertama, karyawan sebaiknya memperbaiki cara berkomunikasi mereka terhadap atasan agar memperlancar pekerjaan. Kedua, sebaiknya antar karyawan menerapkan rasa kekeluargaan yang erat agar mencapai tujuan bersama di dalam perusahaan.
4. Saran yang dapat diberikan yaitu pertama, perusahaan sebaiknya memberikan karyawan gaji yang sesuai dengan jenis pekerjaan mereka. kedua, atasan dalam perusahaan diharapkan terhadap karyawan dapat memberikan perintah dengan jelas agar mudah

dimengerti. Ketiga, perusahaan sebaiknya membentuk budaya perusahaan seperti budaya saling menghargai dan menghormati, sikap keterbukaan serta membangun komunikasi yang baik, sikap saling mendukung antar rekan kerja sehingga hubungan karyawan dengan rekan kerja dikantor menjadi baik.